



## PREINTESA

### Progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2025 – per il personale del Comparto

In data 03/09/2025, la Delegazione di Parte Datoriale, la RSU e le OOSS del Comparto sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2025.

#### LE PARTI

##### Premesso che:

- la Delegazione di Parte Pubblica della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e le Organizzazioni Sindacali Regionali del Comparto della Sanità Pubblica hanno sottoscritto in data 17 giugno 2025 l'accordo Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2025 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica, approvato con DGR N. XII/4705 seduta del 14/07/2025;
- il suddetto accordo disciplina modalità e termini di realizzazione dei progetti relativi alle risorse in parola, prevedendo in particolare che i progetti vengano declinati a livello aziendale con le Rappresentanze Sindacali Aziendali e che, a seguito della presa d'atto operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, siano immediatamente efficaci e non necessitino di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare;
- nell'accordo sono individuate le aree di intervento – macro obiettivi di interesse regionale, con i relativi indicatori ed indirizzi per la valutazione – per gli Enti SSR;
- nel medesimo accordo è precisato che le Aziende individuino nell'ambito delle sopradette aree di attività, a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale il personale, in servizio nel 2025 e coinvolto nel progetto già all'atto di validazione del nucleo di valutazione;
- ai fini del necessario coinvolgimento del personale, la Fondazione dovrà far sottoscrivere per presa visione ai dipendenti coinvolti, un prospetto di assegnazione obiettivi; tale attività costituirà la prima fase preliminare al raggiungimento degli obiettivi;
- il cronoprogramma comune a tutti i macro obiettivi è il seguente:
  1. entro il mese di settembre 2025: presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione dei progetti RAR;
  2. entro il mese di ottobre 2025:
    - a) presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione dell'accettazione degli obiettivi da parte del personale coinvolto a livello aziendale;
    - b) verifica da parte del Nucleo di valutazione del positivo andamento dei progetti;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4/9/25  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ASO  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

973

1



- c) erogazione 70% della quota al netto della quota aggiuntiva per emergenza riferita a carenza di personale, che verrà erogata a consuntivo in unica soluzione;
3. *entro il 31 dicembre 2025*: conclusione dei progetti;
4. *entro il mese di aprile 2026*: valutazione esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali e erogazione del saldo e della quota aggiuntiva per emergenza riferita a carenza di personale;
- le RAR 2025, da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo della Premialità, sono destinate all'anno di competenza e non si consolidano;
  - le quote sono così definite:

**a) Quota annua per l'anno 2025:**

Area	Quota pro capite
Professionisti della salute e funzionari	Euro 800,00
Assistenti	Euro 745,00
Operatori e personale di supporto	Euro 656,00

**b) Emergenza riferita a carenza di personale:**

1. A tutto il personale operante su turni articolati sulle 24 ore (h 24) di cui all'art. 106 c. 3, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 227,00=, tale quota viene rapportata al numero di mesi in cui il dipendente è assegnato a servizi operanti sulle 24 ore ed effettua i relativi turni sulle 24 ore;
2. Al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica), al personale tecnico sanitario, della prevenzione, dell'area della riabilitazione, non ricompreso nel punto 1) è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 100,00=.

È previsto a livello regionale entro il mese di marzo 2026 un monitoraggio per verificare la corretta applicazione, in ogni ente, dei criteri della presente ipotesi di accordo e delle risorse economiche complessive;

l'assegnazione agli Enti, in sede di bilancio di assestamento, sarà utile ai fini della liquidazione di una quota nel corso del 2025 e della quota saldo nel 2026, eventualmente parametrata sulla base delle risorse complessivamente assegnate;

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like B. M., P. M., and others, along with a date stamp '2 24']*



tutto ciò premesso

## SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO

### Art. 1

#### Progetti RAR 2025

I progetti per l'erogazione delle RAR sono quelli indicati nelle schede allegate, coinvolgono tutte le strutture, i servizi e gli uffici e tutto il personale del Comparto SSN dipendente della Fondazione e si collocano all'interno delle Aree di Intervento – Macro Obiettivi previsti nelle *Linee Generali di indirizzo regionali*. I progetti costituiscono l'esito di un percorso condiviso, volto a realizzare la partecipazione attiva di tutto il personale del Comparto della Presidenza, delle Direzioni, nonché dei Dipartimenti e delle strutture afferenti alle Aree Clinica, Ricerca e Amministrativa previste dai vigente POAS.

Il Referente di ogni progetto dovrà provvedere a:

- a) ripartire il carico di lavoro tra tutti i partecipanti;
- b) assicurare il coordinamento;
- c) valutare gli stati di avanzamento al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi in base al cronoprogramma;
- d) predisporre, in coincidenza con la verifica finale, una relazione nella quale viene rappresentato lo stato di completamento dei progetti al 31.12.2025 e il relativo raggiungimento degli obiettivi, indicando l'apporto fornito dai partecipanti.

La sottoscrizione per presa visione dei progetti che costituisce la prima fase preliminare al raggiungimento degli obiettivi, avverrà attraverso una piattaforma online con accesso personalizzato e dovrà essere effettuata entro e non oltre domenica 5 ottobre 2025.

### ARTICOLO 2

#### Criteri di calcolo della quota

La liquidazione delle Risorse Aggiuntive Regionali dell'anno 2025, posto che ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento, terrà conto:

- del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dalla Fondazione e validato dal Nucleo di Valutazione;
- della sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dipendente e dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell'obiettivo in base a quanto sopra esposto;



- dell'effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2025, e sulla base di un coinvolgimento minimo di n. 6 mesi nel 2025. A tal proposito è comunque condizione necessaria per accedere alle RAR, essere in servizio al 17/06/2025.

In fase di erogazione dell'acconto non si terrà conto di coloro che al 5/10/2025:

- non avranno maturato già sei mesi di presenza in servizio;
  - non saranno più in servizio per dimissioni o altro;
  - risultino assenti per lungo periodo ad esempio in malattia, in aspettativa non retribuita etc.;
- rinviiando la valutazione all'erogazione del saldo.

Si precisa che ai fini del calcolo sia della quota pro capite, sia della quota aggiuntiva per il personale turnista, la stessa dovrà essere riproporzionata tenuto conto dei seguenti criteri:

- effettivo servizio in relazione a data assunzione e cessazione nell'anno di riferimento;
- tipo rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

Sono considerati presenza:

- le ferie e le festività di cui all'art. 49 del vigente CCNL comparto sanità;
- il riposo biologico di cui all'art. 110 del vigente CCNL comparto sanità;
- il congedo di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, di cui al D. Lgs. 151/2001 ai sensi di quanto stabilito dall'art. 60 del vigente CCNL del comparto sanità;
- l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 58 del vigente CCNL del comparto sanità;
- i permessi sindacali di cui all'art 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

Tale elencazione è tassativa e non può essere derogata o integrata in sede di contrattazione decentrata.

Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

La corresponsione delle quote RAR avviene proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo e ai giorni utili di presenza secondo i criteri sopradetti.

I dipendenti che partecipano a più progetti riceveranno in ogni caso una sola quota economica, collegata al progetto che ha ricevuto la valutazione più favorevole.

### ARTICOLO 3 Cronoprogramma

Il cronoprogramma è il seguente:





1. *entro il mese di settembre 2025: presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione dei progetti RAR;*
2. *entro il mese di ottobre 2025:*
  - a) *presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione dell'accettazione degli obiettivi da parte del personale coinvolto a livello aziendale e verifica del positivo andamento dei progetti;*
  - b) *erogazione 70% della quota al netto della quota aggiuntiva per emergenza riferita a carenza di personale, che verrà erogata a consuntivo in unica soluzione;*
3. *entro il 31 dicembre 2025: conclusione dei progetti;*
4. *entro il mese di aprile 2026: valutazione esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali e erogazione del saldo e della quota aggiuntiva per emergenza riferita a carenza di personale;*

La valutazione dell'effettivo apporto dato dal dipendente è effettuata dal referente di progetto sulla base degli indicatori dei singoli progetti.

**Si precisa che la mancata sottoscrizione degli obiettivi con le modalità descritte all'art. 1 della presente ipotesi di accordo, comporta la mancata erogazione della quota RAR.**

L'acconto corrisposto a ottobre 2025 al personale che non ha raggiunto l'obiettivo entro dicembre 2025, verrà recuperato in quanto non dovuto.

Per tutto quanto non disciplinato dalla presente ipotesi di accordo si rimanda alle Linee Generali di indirizzo regionale sopra citate e ai Contratti Collettivi Integrativi Aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.

A seguito di validazione operata dal Collegio sindacale, la presente preintesa avrà valore di accordo senza che le Parti debbano incontrarsi nuovamente per la relativa sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 03/09/ 2025

Parte datoriale

dott.ssa Maurizia Ficarelli – Direttore Amministrativo  
Presidente Delegazione di Parte Datoriale

d.ssa Giuliana Sabatino – Direttore Sanitario

dott.ssa Valentina Villa – Direttore medico di presidio f.f.



dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Gestione e sviluppo RU

*Silvia Sansone*

dott.ssa Maria Silvia Pazzaglia – Direttore s.c. DPS

dott. Paolo Bonacci – Resp. Settore giuridico, s.c. GSRU

*Paolo Bonacci*

COGNOME E NOME	FIRMA
Apice Balbina	<i>Balbina Apice</i>
Bertoldi Martina	<i>Marta Bertoldi</i>
Bertolone Giuseppe	<i>Giuseppe Bertolone</i>
Blumetti Giuseppina	<i>Giuseppina Blumetti</i>
Condorelli Antonio	<i>Antonio Condorelli</i>
Dimo Floriana	<i>Floriana Dima</i>
Evangelista Alberto	<i>Alberto Evangelista</i>
Favata Vito	<i>Vito Favata</i>
Grasso Angela	<i>Angela Grasso</i>
Gregoraci Antonio	
Iacovacci Jacopo	
Lanzilotti Luca	<i>Luca Lanzilotti</i>
Lillini Roberto	<i>Roberto Lillini</i>
Messana Giovanni	<i>Giovanni Messana</i>
Motta Valerio	<i>Valerio Motta</i>
Navarra Immacolata	<i>Immacolata Navarra</i>
Nicolao Fabiano	<i>Fabiano Nicolao</i>
Pastore Francesco	<i>Francesco Pastore</i>
Paternoster Nicola	<i>Nicola Paternoster</i>



Pileggi Andrea	<i>Pileggi Andrea</i>
Rampello Nicolò Nuccio	<i>Rampello Nicolò Nuccio</i>
Scaranello Massimiliano Piero	
Simonetti Achille	<i>Achille Simonetti</i>
Zanellati Fabio	<i>Fabio Zanellati</i>

**OSS Territoriali:**

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	<i>FP CGIL</i>
CISL FP	<i>Angelo Gress</i>
UIL FPL	<i>UIL FPL</i>
FIALS Conf.S.A.L.	<i>FIALS Conf.S.A.L.</i>
FSI-USAE	
NURSIND	<i>Fabio Nuccio</i>
NURSING UP	<i>NURSING UP</i>

# **PROGETTI Risorse Aggiuntive Regionali 2025 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

**Area di Intervento - Macro Obiettivo 1 - Integrazione e interconnessione ospedaliera – anche territoriale attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa e clinica, anche con riferimento all'integrazione dei diversi setting assistenziali**

n.	1
area di attività	progetto ATS DIMISSIONI PROTETTE
contesto e motivazioni	Le dimissioni ospedaliere rappresentano una fase delicata soprattutto per i pazienti fragili, cronici o con bisogni assistenziali complessi, come nel caso del paziente oncologico. L'assenza di continuità delle cure aumenta il rischio di riospedalizzazione, complicanze e disorientamento del paziente e della famiglia. Nel contesto oncologico le dimissioni protette sono uno strumento fondamentale per garantire una transizione sicura dall'ospedale al domicilio o ad altre strutture assistenziali. In Istituto l'inserimento delle dimissioni protette consente di costruire un percorso di cura continuativo, multidisciplinare e personalizzato. Ciò favorisce l'aderenza alle terapie, la qualità di vita del paziente e il sostegno alla famiglia o ai caregiver.
obiettivo specifico	Fornire al personale che a vario titolo contribuisce alla gestione della dimissione protetta dei pazienti, uno strumento, quale la procedura in materia, che permetta di standardizzare il processo organizzativo, definendo le responsabilità, tempi e strumenti per ogni figura coinvolta (medici, infermieri, assistenti sociali, case manager), migliorando l'efficienza e la tracciabilità del percorso.
referente/i	<b>Team di progetto:</b> Dott.ssa Giovanna Clerici (DMP) e Dott.ssa Carmen Greco (DPS) e altri dipendenti del comparto che saranno individuati nominativamente
strutture coinvolte	Dipartimenti clinici - <b>personale del Comparto - ruolo sanitario e sociosanitario</b>
indicatore di riferimento	<p><b>Per il team di progetto:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) organizzazione corso di presentazione relativo alla procedura in parola;</li> <li>2) predisposizione del questionario per la verifica dell'apprendimento;</li> <li>3) verifica risultati questionario.</li> <li>4) Fase post-progettuale, non rilevante ai fini della corresponsione della quota RAR: verifica dell'avvenuta e corretta adesione alla Procedura di Dimissioni Protette da parte del personale sanitario afferente, ove si verifichino casi</li> </ol> <p><b>Per il restante personale:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) compilazione del questionario</li> <li>2) Fase post-progettuale, non rilevante ai fini della corresponsione della quota RAR: attivazione delle Dimissioni Protette e avvio al percorso di Cure Domiciliari per pazienti risultati ad alto rischio alla compilazione della scheda di valutazione del rischio sociale e/o BRASS, ove si verifichino casi</li> </ol>
valore atteso	<p><b>Per il team di progetto:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) erogazione online del corso di presentazione relativo alla procedura in parola;</li> <li>2) questionario per la verifica dell'apprendimento disponibile per la compilazione online;</li> <li>3) 100% questionari verificati</li> <li>4) 100% Dimissioni Protette verificate, ove vi siano casi</li> </ol> <p><b>Per il restante personale:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 80% risposte corrette al questionario</li> <li>2) Attivazione del percorso di dimissioni protette per il 90% dei pazienti ad alto rischio, ove si verifichino casi</li> </ol>
avanzamento al 10/10/2025	<b>Per il team di progetto:</b> preparazione del corso di presentazione sulle modalità operative della Procedura delle Dimissioni Protette ed erogazione del corso entro il 30/10/2025
avanzamento al 31/12/2025	<p><b>Per il restante personale:</b> entro il 20/11/2025 partecipazione al corso di presentazione sulle modalità operative della Procedura delle Dimissioni Protette e compilazione del questionario di apprendimento.</p> <p><b>Per il team di progetto:</b> verifica dei questionari e restituzione dei risultati. Il Direttore di Struttura trasmette l'elenco dei pazienti con relative schede allegate, compresa di scheda C-DOM, per i quali è stata eventualmente attivata la Dimissione Protetta. I referenti certificano l'avvenuta e corretta adesione alla Procedura di Dimissioni Protette da parte del personale sanitario afferente.</p>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4/9/25  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



## PROGETTI Risorse Aggiuntive Regionali 2025 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

**Area di Intervento - Macro Obiettivo 4** Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di soluzioni informatiche innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi e tecnici con particolare attenzione anche alla cybersecurity nonché all'attuazione del percorso verso l'ecosistema di Sanità Digitale come riportato nel Piano Strategico di Sanità Digitale 2023-2026 di Regione Lombardia (Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 e evoluzione all'ecosistema dei dati sanitari)

n.	2
area di attività	<b>INFORMATIZZAZIONE DELLA GESTIONE DELLE RACCOLTE BIOLOGICHE</b>
contesto e motivazioni	La biobanca di un Istituto di ricerca rappresenta una risorsa fondamentale per gli studi traslazionali se è gestita correttamente secondo gli standard qualitativi stabiliti dalle norme nazionali ed europee. In Istituto la s.s.d. Biobanca si accinge a implementare una biobanca di tessuti e liquidi biologici che risponda ai requisiti di qualità e tracciabilità come definiti dalla normativa UNI EN ISO20387:2020, per supportare studi traslazionali prospettici e utilizzerà un nuovo sistema informatico per la sua gestione. In questo contesto si inserisce il progetto che mira a riconciliare le diverse raccolte di campioni biologici già presenti in Istituto in un unico sistema gestionale attraverso la formazione del personale che attualmente le gestisce e di tutti coloro che sono interessati.
obiettivo specifico	Fornire al personale che a vario titolo contribuisce alla gestione di raccolte di campioni biologici per ricerca (raccolta del materiale, isolamento di componenti e manipolazioni, congelamento e conservazione, raccolta dati, raccolta e archiviazione consensi e privacy, pseudonimizzazione, distribuzione, aggiornamento del database, etc) l'aggiornamento della normativa in materia e le informazioni sul nuovo sistema gestionale informatico, allo scopo di acquisire competenza e autonomia nella gestione delle raccolte stesse.
referente/i	<b>Team di progetto:</b> dott.ssa Laura Cattaneo, dott.ssa Claudia Miranda, dott.ssa Antonia Martinetti ed altri dipendenti del Comparto da individuarsi nominativamente
strutture coinvolte	Dipartimenti della ricerca (DOS e DEDES), dipartimenti clinici, dipartimento servizi e diagnostica avanzata
indicatore di riferimento	<b>Per il team di progetto:</b> 1) a - predisposizione del materiale informativo e del questionario di apprendimento; b - diffusione del materiale informativo in formato scaricabile e consultabile dal personale, attraverso piattaforma informatica; c - messa a disposizione del questionario di apprendimento sulla piattaforma; 2) raccolta e verifica dei questionari. <b>Per il restante personale:</b> 1) consultazione dei materiali informativi; 2) compilazione del questionario; 3) applicazione delle competenze acquisite mediante profilazione del ruolo cui il soggetto sarà preposto nell'utilizzo del software gestionale dedicato.
valore atteso	<b>Per il team di progetto:</b> 1) completamento del 100% delle attività di cui agli indicatori 1a, 1b, 1c; 2) 100% questionari raccolti e verificati. <b>Per il restante personale:</b> 1) 100% dei materiali informativi consultati; 2) 70% di risposte corrette; 3) profilazione effettuata.
avanzamento al 10/10/2025	<b>Team di progetto:</b> raccolta di materiale informativo e preparazione del corso FAD su piattaforma digitale; identificazione delle domande da inserire nel questionario digitale e caricamento dello stesso sulla piattaforma dedicata.
avanzamento al 31/12/2025	<b>Restante personale:</b> fruizione del corso FAD attraverso la piattaforma digitale; compilazione del questionario di apprendimento sulla piattaforma in parola; profilazione. <b>Team di progetto:</b> raccolta e verifica dei questionari di apprendimento.

ASB  
b  
F  
Rogato  
PA  
FR  
MB  
L  
Wey

## PROGETTI Risorse Aggiuntive Regionali 2025 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

**Area di Intervento - Macro Obiettivo 4 Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di soluzioni informatiche innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e socio-sanitari, amministrativi e tecnici con particolare attenzione anche alla cybersecurity nonché all'attuazione del percorso verso l'ecosistema di Sanità Digitale come riportato nel Piano Strategico di Sanità Digitale 2023-2026 di Regione Lombardia (Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 e evoluzione all'ecosistema dei dati sanitari)**

n.	3
area di attività	PROGETTO FORMATIVO FAD SULLA CYBERSECURITY
contesto e motivazioni	In un'ottica di crescente digitalizzazione ed integrazione tra sistemi informatici e medicali da un lato e di instabilità sociopolitica nazionale e soprattutto internazionale, diviene fondamentale un'adeguata formazione ed informazione in tema di cybersecurity. La minaccia degli attacchi informatici è in costante escalation e può avere conseguenze devastanti per le aziende, sia in termini economici che di reputazione.
obiettivo specifico	L'obiettivo è quello di sensibilizzare e formare il personale della Fondazione in modo tale che arrivi a possedere le conoscenze e le competenze per svolgere compiti di carattere generale tenendo conto dei rischi di cybersecurity. Un personale consapevole e formato diventa un fattore chiave nella protezione dei dati e dei sistemi aziendali, trasformandosi in una prima linea di difesa contro le minacce informatiche. A conclusione del percorso formativo verranno effettuate delle simulazioni di Phishing sulle caselle postali aziendali in modo tale da verificare il livello di apprendimento raggiunto su tale tematica. Questo permetterà di affinare procedure e percorso formativo in tema di cybersecurity.
referente/i	Ing. Marco Bellazzi
strutture coinvolte	tutte
indicatore di riferimento	1) fruizione corso FAD 2) partecipazione alla Cyber challenge 3) gestione di e-mail avente contenuto di phishing, simulato da ICT
valore atteso	1) 100% materiali formativi consultati 2) Il valore atteso prevede la conclusione di tutte le ambientazioni, verrà mostrato all'utente il punteggio finale della Cyber Challenge e gli verrà assegnata una fascia finale, entrambi calcolati sulla base dei risultati delle singole prestazioni. La fascia finale raggiunta sarà riportata sull'attestato di completamento della FAD che sarà reso disponibile e scaricabile una volta completate tutte le ambientazioni 3) corretto feed-back dell'utente, in base alla simulazione proposta, eventualmente anche mediante eliminazione della mail
avanzamento al 10/10/2025	predisposizione nei sistemi FAD del corso di cybersecurity
avanzamento al 31/12/2025	Completamento del corso di cybersecurity con partecipazione alla Cyber challenge da parte dei dipendenti e successiva fase di simulazione di phishing

5

~~1~~  
 2  
 3  
 4  
 5  
 6  
 7  
 8  
 9  
 10  
 11  
 12  
 13  
 14  
 15  
 16  
 17  
 18  
 19  
 20  
 21  
 22  
 23  
 24  
 25  
 26  
 27  
 28  
 29  
 30  
 31  
 32  
 33  
 34  
 35  
 36  
 37  
 38  
 39  
 40  
 41  
 42  
 43  
 44  
 45  
 46  
 47  
 48  
 49  
 50  
 51  
 52  
 53  
 54  
 55  
 56  
 57  
 58  
 59  
 60  
 61  
 62  
 63  
 64  
 65  
 66  
 67  
 68  
 69  
 70  
 71  
 72  
 73  
 74  
 75  
 76  
 77  
 78  
 79  
 80  
 81  
 82  
 83  
 84  
 85  
 86  
 87  
 88  
 89  
 90  
 91  
 92  
 93  
 94  
 95  
 96  
 97  
 98  
 99  
 100  
 101  
 102  
 103  
 104  
 105  
 106  
 107  
 108  
 109  
 110  
 111  
 112  
 113  
 114  
 115  
 116  
 117  
 118  
 119  
 120  
 121  
 122  
 123  
 124  
 125  
 126  
 127  
 128  
 129  
 130  
 131  
 132  
 133  
 134  
 135  
 136  
 137  
 138  
 139  
 140  
 141  
 142  
 143  
 144  
 145  
 146  
 147  
 148  
 149  
 150  
 151  
 152  
 153  
 154  
 155  
 156  
 157  
 158  
 159  
 160  
 161  
 162  
 163  
 164  
 165  
 166  
 167  
 168  
 169  
 170  
 171  
 172  
 173  
 174  
 175  
 176  
 177  
 178  
 179  
 180  
 181  
 182  
 183  
 184  
 185  
 186  
 187  
 188  
 189  
 190  
 191  
 192  
 193  
 194  
 195  
 196  
 197  
 198  
 199  
 200  
 201  
 202  
 203  
 204  
 205  
 206  
 207  
 208  
 209  
 210  
 211  
 212  
 213  
 214  
 215  
 216  
 217  
 218  
 219  
 220  
 221  
 222  
 223  
 224  
 225  
 226  
 227  
 228  
 229  
 230  
 231  
 232  
 233  
 234  
 235  
 236  
 237  
 238  
 239  
 240  
 241  
 242  
 243  
 244  
 245  
 246  
 247  
 248  
 249  
 250  
 251  
 252  
 253  
 254  
 255  
 256  
 257  
 258  
 259  
 260  
 261  
 262  
 263  
 264  
 265  
 266  
 267  
 268  
 269  
 270  
 271  
 272  
 273  
 274  
 275  
 276  
 277  
 278  
 279  
 280  
 281  
 282  
 283  
 284  
 285  
 286  
 287  
 288  
 289  
 290  
 291  
 292  
 293  
 294  
 295  
 296  
 297  
 298  
 299  
 300  
 301  
 302  
 303  
 304  
 305  
 306  
 307  
 308  
 309  
 310  
 311  
 312  
 313  
 314  
 315  
 316  
 317  
 318  
 319  
 320  
 321  
 322  
 323  
 324  
 325  
 326  
 327  
 328  
 329  
 330  
 331  
 332  
 333  
 334  
 335  
 336  
 337  
 338  
 339  
 340  
 341  
 342  
 343  
 344  
 345  
 346  
 347  
 348  
 349  
 350  
 351  
 352  
 353  
 354  
 355  
 356  
 357  
 358  
 359  
 360  
 361  
 362  
 363  
 364  
 365  
 366  
 367  
 368  
 369  
 370  
 371  
 372  
 373  
 374  
 375  
 376  
 377  
 378  
 379  
 380  
 381  
 382  
 383  
 384  
 385  
 386  
 387  
 388  
 389  
 390  
 391  
 392  
 393  
 394  
 395  
 396  
 397  
 398  
 399  
 400  
 401  
 402  
 403  
 404  
 405  
 406  
 407  
 408  
 409  
 410  
 411  
 412  
 413  
 414  
 415  
 416  
 417  
 418  
 419  
 420  
 421  
 422  
 423  
 424  
 425  
 426  
 427  
 428  
 429  
 430  
 431  
 432  
 433  
 434  
 435  
 436  
 437  
 438  
 439  
 440  
 441  
 442  
 443  
 444  
 445  
 446  
 447  
 448  
 449  
 450  
 451  
 452  
 453  
 454  
 455  
 456  
 457  
 458  
 459  
 460  
 461  
 462  
 463  
 464  
 465  
 466  
 467  
 468  
 469  
 470  
 471  
 472  
 473  
 474  
 475  
 476  
 477  
 478  
 479  
 480  
 481  
 482  
 483  
 484  
 485  
 486  
 487  
 488  
 489  
 490  
 491  
 492  
 493  
 494  
 495  
 496  
 497  
 498  
 499  
 500  
 501  
 502  
 503  
 504  
 505  
 506  
 507  
 508  
 509  
 510  
 511  
 512  
 513  
 514  
 515  
 516  
 517  
 518  
 519  
 520  
 521  
 522  
 523  
 524  
 525

*[Handwritten signatures and initials]*



# Rappresentanza Sindacale Unitaria Istituto Nazionale Tumori Milano

Sala Sindacale, Via Venezian 1, 20133 Milano. Tel 02 23903326-Fax 02 23902353  
E-mail [rsu@istitutotumori.mi.it](mailto:rsu@istitutotumori.mi.it)

## Nota a verbale Accordo RAR 2025 Comparto Istituto Tumori

I delegati RSU, come già espresso in sede di incontro del 3/9/2025, sottolineano la necessità che vengano adottate tutte le misure necessarie affinché nessun dipendente del Comparto sia escluso dalla partecipazione ai progetti previsti e quindi dal ricevere la quota delle Risorse Aggiuntive spettante.

Poiché le tempistiche previste risultano essere molto ristrette, indipendentemente dalla responsabilità dei lavoratori, confermiamo la richiesta che l'amministrazione provveda ad un accurato monitoraggio della partecipazione di tutto il personale dell'Istituto.

La RSU

Milano, 5 Settembre 2025